

Warunki zatrudnienia w transporcie drogowym

Transport drogowy jest ważnym sektorem europejskiej gospodarki zatrudniającym około 5 milionów osób w całej UE. Z uwagi na jego międzynarodowy charakter i zróżnicowane warunki zatrudnienia w państwach członkowskich – w tym minimalne wynagrodzenie – Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu Europejskiego skierowała do Komisji pytanie wymagające odpowiedzi ustnej na temat tego, w jaki sposób stosowane jest prawo UE i prawo krajowe w zakresie warunków zatrudnienia w odniesieniu do pracowników tego sektora, kiedy świadczą oni usługi poprzez inne państwo członkowskie lub w innym państwie UE. Zapytano również Komisję o środki, jakie zamierza podjąć, by chronić prawa socjalne takich pracowników.

Spółeczny wymiar rynku transportu drogowego

Od lat 90. XX w. europejski transport drogowy podlega liberalizacji w celu zagwarantowania swobodnego przepływu towarów i usług, stanowiącego ważny filar jednolitego rynku. Aby liberalizacji tej towarzyszył również niezbędny wymiar społeczny zharmonizowano na szczeblu UE normy socjalne związane z warunkami pracy kierowców. Jednak zgodnie z zasadą pomocniczości większością obszarów polityki społecznej zarządzają państwa członkowskie, co powoduje, że w Unii Europejskiej panują różne warunki zatrudnienia, takie jak [minimalne wynagrodzenie](#). W [sprawozdaniu](#) z 2014 r. w sprawie stanu unijnego rynku transportu Komisja zwraca uwagę na ryzyko, że brak harmonizacji struktur kosztów, w szczególności płac, może doprowadzić – z uwagi na presję konkurencyjną – do nieprzestrzegania przepisów socjalnych. Takie praktyki mogą w konsekwencji stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa ruchu drogowego, które należy do głównych celów europejskiej polityki transportowej.

Europejskie ramy społeczne

Na szczeblu UE uchwalono ustawodawstwo w dziedzinie transportu drogowego mające zapewnić uczciwą konkurencję między przedsiębiorstwami transportu drogowego oraz zharmonizowanie warunków pracy w celu poprawy norm socjalnych i standardów bezpieczeństwa pracowników. W tym celu ustawodawstwo UE zapewnia zarówno ramy sektorowe, jak i ogólne.

Przepisy sektorowe ustanowiono m.in. w celu ujednoczenia [czasu prowadzenia pojazdu](#) i [okresów odpoczynku](#), [czasu pracy](#) i [przepisów dotyczących wykonania](#) oraz stosowania [tachografu](#), urządzenia, które rejestruje czas pracy, przerwy i okresy odpoczynku oraz inne prace wykonywane przez kierowcę.

Ogólne ramy na szczeblu UE są określone na podstawie obowiązujących przepisów UE dotyczących ustawodawstwa w dziedzinie pracy i spraw socjalnych, takich jak przepisy w zakresie koordynacji systemów ubezpieczeń społecznych. Szczególnie istotna jest tu [dyrektywa dotycząca delegowania pracowników](#), która chroni prawa i podstawowe warunki pracy pracowników tymczasowo oddelegowanych do pracy za granicą, oraz artykuły [rozporządzenia Rzym I](#) odnoszące się do indywidualnych umów o pracę oraz regulujące prawo właściwe.

Bieżąca debata w sprawie minimalnego wynagrodzenia

W dniu 1 stycznia 2015 r. Niemcy wprowadziły ustawową płacę minimalną w wysokości 8,50 EUR za godzinę, która obowiązuje we wszystkich sektorach gospodarki, w tym w odniesieniu do wszystkich operacji w zakresie transportu drogowego. Zgodnie z jej przepisami ustawa zagraniczna firma transportowa musi płacić obowiązującą w Niemczech stawkę minimalnego wynagrodzenia za czas, jaki kierowca ciężarówki spędza w Niemczech, w tym w ramach transportu międzynarodowego, handlu transgranicznego i operacji

tranzytowych. Zagraniczna firma transportowa podlega też obowiązkom administracyjnym w zakresie rejestrowania i sprawozdawczości, a także karze grzywny, jeśli kierowca nie otrzyma odpowiedniej zapłaty.

W dniu 21 stycznia 2015 r. Komisja rozpoczęła zorganizowany dialog z Niemcami, tzw. [EU pilot](#), który stanowi wstępną procedurę wyjaśnienia, czy ustawodawstwo krajowe jest zgodne z prawem UE, czyli w tym przypadku, czy niemiecka ustawa o minimalnym wynagrodzeniu utrudnia swobodny przepływ towarów i usług. Jeżeli taki dialog nie doprowadzi do porozumienia, Komisja może wszcząć formalne postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego. W dniu 30 stycznia 2015 r. Niemcy zawiesiły stosowanie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w odniesieniu do operacji tranzytowych.